

福祉事業所の皆様へ

魅力的な求人票を作るには



「求人を出してもなかなか問い合わせがない...」「これ以上人が減ると、施設を閉めないといけなくなってしまう」

どうしたら応募者が来るのか、お悩みではありませんか？

福祉のお仕事を希望していても、**求人の条件がネックになって応募をためらっている求職者の方、けっこういらっしゃいます。**

求人票、もういちど見直してみませんか？

令和6年7月



厚生労働省 長崎労働局

「介護職が足りない」「看護師の応募がない」「今ってそんなに人がいないの？」

実は、福祉業界を希望する方の数は全体的に増えてきています。

一方で、少子高齢化に伴い利用者のニーズの増加のほうがそれよりも大きく、福祉系の求人に対して求職者が足りていないのが現状です。地域や職域にもよりますが、求人2～3人に対し求職者が1人いるかどうか。

ですが、求職者の方がまったくいないわけではないのです。

では**なぜ応募が少ないのか？**

ハローワークの窓口でお聞きする求職者の声を集めてみました。

「家の事情で**夜勤ができない**
「前の施設で**夜勤の回数が多すぎて**
体を壊しかけた」

「下の子を保育園に預けるので、もう少し子どもが大きくなるまで**日祝は働けない**」

「通所系の施設で働きたいけど、**送迎が苦になる**。人様の命を預かるほど車の運転に自信がない」

「車がないのでバス通勤をするしかないけど、**早出のシフトは始発でも間に合わない...**」

介護職で働いてきたけど、**腰を痛めて**入浴介助が辛い...

..... e t c .

福祉のお仕事をしたいけれど、「**いま出ている求人の条件だと自分では無理かな...**」という方が少なからず存在します。

「そんなの、問い合わせしてくれたら相談に乗るのに！」と思われるかもしれません。

ですが、求職者の方にとって、応募を希望する事業所にいろいろ相談してみるというのは**とてもハードルが高い**ことです。求人票に書かれている部分だけを見て、**最初から応募をあきらめてしまっている方々、たくさんいらっしゃいます。**

そこで！

相談可能な仕事内容や条件については**相談に乗れることをはっきり表示。**

求人の**応募条件を緩めてみる。**

夜勤専従者や送迎員など、応募者のネックになりがちな業務は**別枠で専任スタッフを募集してみる。**

こうした工夫が、応募の問い合わせにつながるかもしれません！

目次

1. 仕事内容欄の充実について	…	P 1
2. 年齢制限・シニア人材の活用について	…	P 2
3. 始業時間、終業時間、休日について	…	P 3
4. 夜勤・オンコールについて	…	P 4
5. 送迎、運転業務について	…	P 5
6. 従業員の負担軽減について	…	P 6
◎コラム1 介護ロボット、導入されていますか？	…	P 6
7. 未経験者、ブランクのある方の採用について	…	P 7
◎コラム2 福祉のお仕事から離れてしまう方	…	P 7
8. 資格、キャリアアップについて	…	P 8
9. 調理業務について	…	P 8
10. 賃金について	…	P 9
11. 交通費の自己負担について	…	P 10
12. 事業所の魅力の発信	…	P 10
13. 子育て応援求人	…	P 11
◎コラム3 子育て応援とは言っても…	…	P 11
14. 就職氷河期歓迎求人	…	P 12
◎コラム4 仕事探しはインターネットでする時代？	…	P 12
15. 選考にかかる日数、選考方法について	…	P 13
16. 施設の種別ポイント	…	P 14
◎福祉人材センターをご存じですか？	…	P 15
◎ ハローワーク窓口寄せられた声（主なもの）	…	P 16



1. 仕事内容欄の充実について

介護職や看護師はもちろん、機能訓練指導員、児童指導員、調理員・栄養士、運転手など、福祉施設で募集されることの多い職種のひとつが人手不足傾向にあり、求職者はたくさんの求人の中から自分に合いそうな職場を選んで応募する状況にあります。

求職者の多くはまず「仕事内容欄」に着目します。そこを見て「やってみたい」「これなら自分でもやれそう」と思ったなら、それからはじめて労働条件に目を向ける…という研究結果があります。

また、ハローワークインターネットサービスで求人を検索する際、まずは該当する求人の検索結果一覧が表示されるのですが、そのときの**仕事内容欄には、最初の3行目までしか表示されません。**

そこで求職者が興味を持ち、「求人票を表示」「詳細を表示」を押してはじめて詳しい内容を見ることができるようになります。

仕事内容欄の最初の3行でいかに興味を引くか。これが応募者を増やすための大事な一歩です！

▶ 仕事内容欄に事業所の種類や規模、特色、魅力を具体的に記載する。

▶ 特に**施設の特色など重要な情報やアピールポイントは最初の3行に！**

「令和〇年〇月に新規開所予定のサービス付き高齢者住宅でオープニングスタッフを募集しています。現在建設中のため採用までの間は近隣の関連事業所で研修を…」
 「介護予防デイサービスで、要支援1～2の利用者（1日の定員最大〇名）に対し機能訓練指導員〇名、介護職〇名で運動指導、レクリエーションなどを行います。入浴介助がなく…」
 「1ユニット9名、2ユニットのグループホームで介護職員を募集しています。夜勤は月〇回程度ですが、近隣の病院と連携しているため緊急対応時も…」 等々

パソコン・タブレットの操作が得意でICTの活用が進む勤務先を喜ぶ人もいれば、非常に苦手で「介護記録を手書きでつけている事業所で探したい…」 「事務作業が多いところは避けたい」という人も。時間をとって面接をしたのに、最後の最後に「パソコン作業が多いようなら自分には無理です」とならないよう、必要なPCスキルのレベルなどは求人票にしっかり表示しましょう。

▶ 仕事内容欄に「**記録作成（タブレットを使用、操作については丁寧に指導します）**」などと記載。

▶ 必要なPCスキル欄に「定型フォームへの入力程度（介護記録に使用）」 「タブレットの操作あり（簡単なものです）」などと記載。

2 仕事内容

職種	就労支援員
仕事内容	<p>施設の特色はなるべく最初の3行に！</p> <p>* 令和5年4月開所の就労継続支援B型事業所で、障害のある方々と一緒にパンやお菓子等の製造・販売をしていただきます。 ・ 作業の段取り、作業内容の補助や指導、見守り、生活相談、記録作成等 ・ 利用者の送迎、納品に伴う運転業務（ワゴン車・AT、運転エリアは東長崎～諫早市近郊）</p> <p>・ 未経験者歓迎！ 業務に慣れるまでベテラン社員が指導します。 応募前の施設見学もお気軽にご相談ください（事前に日程調整要） ・ 定年年齢以上の方も応募可（退職金・昇給なし、他条件同一）</p> <p>◎ハローワークの紹介状が必要です。</p>

2 仕事内容

職種	介護職員（資格不問）
仕事内容	<p>* 地域密着型特別養護老人ホーム（定員29名）における介護業務 ・ 食事・入浴・排泄介助、レクリエーション、通院同行、介護記録作成ほか</p> <p>・ 現在介護職10名（うちパート3名）・看護職3名体制 ・ 夜勤は月4～5回程度ですが、回数をご相談ください。 ・ リフト浴・ストレッチャー浴、眠りセンサーに加え、令和5年秋より移乗支援ロボットを導入し従業員の負担軽減を図っています。 ・ お花見等の外出や通院同行の際に運転していただく場合がありますが、運転免許のない方や運転が苦手な方もご相談ください。</p> <p>◎ハローワークの紹介状が必要です。</p>

職種や業務内容によって注目されやすいポイントは異なります。

介護職の場合は利用者数・人員体制、入浴介助の程度、夜勤回数や夜勤時の体制、介護ロボット等の導入状況、送迎業務が必須かどうかなど。

看護師であれば介護業務の有無やその割合、病院との連携やオンコールの有無など。

障害者就労支援員なら利用者数や作業内容、どのような利用者が多いかなど。

運転業務なら使用車種や送迎エリア、介護員の同乗の有無など。

調理員なら調理する食数や人員体制など。

2. 年齢制限・シニア人材の活用について

ハローワークに登録している福祉人材のうち、**約4分の1が60歳以上**です。シニア人材の活用を視野に、年齢制限の表示を見直してみませんか？

- ▶ 仕事内容欄に「**定年年齢以上の方の応募も歓迎**（1年更新制、退職金はありません）」等と追記。
- ▶ **60歳以上専用の求人**を出す。
（60歳以上の方が求人を検索したときにヒットします！）
- ▶ 特記事項欄に「定年後の再雇用は1年ごとの契約（原則更新）となりますが、賃金や休暇などの待遇は原則正社員と同じです（退職金なし）」「再雇用の上限は○歳となっておりますが、その後も希望により雇用を継続またはパート社員への転換も可能です」など**定年後の処遇**を明記する。

どの職域にも共通することですが、**ケアマネージャーなどの専門職は50代、60代以上の方が多**いことから、特にシニアの活用が鍵になってきます！

2 仕事内容

職種	デイサービス介護職員
仕事内容	利用定員30名のデイサービスにおける介護業務全般 ・食事・入浴・排泄介助、レクリエーション、介護記録作成（パソコンの専用ソフトを使用、定型フォームへの入力できれば問題ありません） ・入浴介助は職員1人あたり1日平均2名程度、リフト浴・チェア一浴を導入し職員の腰痛対策、負担軽減に力を入れています。 ・定年年齢以上の方も応募可（退職金・昇給なし、他条件同一）
備考	◎ハローワークの紹介状が必要です。

シニアの方に限りませんが、腰痛や体力的な負担が理由で介護職を続けるかためらっている求職者は少なくありません。負担軽減のための設備の導入状況については、できるだけ詳しく表示されることをおすすめします！

「条件同一」「1年更新制、ほか条件同一」「1年更新制、定期昇給なし」など

※ 処遇が求人票どおりか異なるのか、はっきり表示してください。
（応募後のトラブル防止になります。）

高年齢者**専用求人**も出せます！

シニアの方が求人検索された際にしっかりヒットする上、「定年後も応募可といっても、待遇が正社員より低かったりするんじゃないの？」と不安にさせることなく、**シニアの方向けの労働条件をわかりやすく明示**できます。

性別	男性	女性
年齢	年齢制限 あり (60歳以上) 年齢制限該当事由 高齢者等の特定年齢層の雇用促進	
年齢	高年齢者の雇用促進のため	
学歴	不問	

求人に関する特記事項

*マイカー通勤：駐車場無料、交通費は10円/kmで支給
（バイパス代については半額事業所負担）

*定年後は1年ごとの雇用契約（原則更新）となりますが、賃金や休暇制度などの基本的な待遇は正社員と同じです！（退職金はありません）また、再雇用の上限は原則65歳ですが、希望によりその後の契約更新やパートへの転換なども可能で、現在60代後半・70代のスタッフも活躍しています。

定年後の処遇をはっきり明示しておくことで、「**いまこの施設に就職しても数年で定年になってしまうし、そうしたらきっと給料も下がってしまうだろうな...**」とためらっている方の背中を押すことができます！

3. 始業時間、終業時間、休日について

「下の子が保育園なので、まだ日祝は働けない」
 「子どもが小学生で両親も遠くにいるので遅い時間まで働くのは難しい」
 「家族との時間も作りたいので、月に何度かでいいから土日に休みがほしい」
 「車を持っていないんだけど、朝早いバスがなくて、早出があると始業時間に間に合わない」
 「年齢も上がってきて、体力的にそろそろフルタイムで働くのはきつい」等々。

- ▶ 就業時間にかかる特記事項欄に「(1)～(3)いずれかみの勤務も可」「勤務時間・時間帯については相談可」「シフトは希望を考慮して作成します」等、相談できることを明記。
- ▶ 休日欄に「休日相談可」「土曜・日曜の勤務は月に〇回程度」などと記載。
土日祝日出勤の場合に割増で手当を支給するのも有効です！
- ▶ (フルタイム求人しか提出していない場合は) **パート求人を別に提出。**
※別々の求人を出していただくことができるのは合計2名以上募集する場合に限りです。

★おすすめ★ 従業員用の送迎バスなどがある事業所は、ぜひ強調して記載してください！

就業時間	(3) 09時00分～18時00分 又は18時00分～07時00分の間の時間
就業時間に関する特記事項	(又は以下は夜勤・休憩180分) 上記のシフト制ですが、子育て中の方やバスの便がない方、夜勤ができない方など、勤務時間についてはご相談ください
時間外労働なし	月平均 時間

応募をためらっている方の背中を押せるほか、就業時間欄や休日欄に**シフトや夜勤回数をどれくらい柔軟に相談できるかを表示**しておく、応募者とのミスマッチが防げます。



その他手当付記事項	*基本給は経験年数を考慮して決定します
	*土日祝日の勤務は時給+100円

「できれば夜勤や土日勤務はないほうが嬉しいけど、手当がしっかりつくなら頑張ってもいいかな...」という方も。

シフトなどを柔軟に相談できる場合も、(1)～(3)には具体的な時間例を入力されることをお勧めします。又は以下にしか記載がない場合、求職者が時間帯で絞り込んで検索したときにヒットしなくなってしまう。

パート求人の場合

4 労働時間	(1) 08時00分～17時00分 (2) 09時00分～18時00分 (3) ～ 又は08時00分～18時00分の間の4時間以上
就業時間に関する特記事項	*勤務時間については上記の時間帯のうち4～8時間で相談可

休憩時間	0分	週所定労働日数	週2日～週5日	労働日数について相談可
休日等	日 祝日 その他 週休二日制 毎週	- 日曜・祝日以外の休みはシフトによります(本人希望を考慮しシフト作成)		
6ヶ月経過後の年次有給休暇日数 10日				

4. 夜勤・オンコールについて

家の事情や健康上の理由、体力的な問題などで夜勤やオンコール対応が難しい方、たくさんいます！

「前職が夜勤の回数が多くて体調を崩してしまって、夜勤の回数が少ない施設に移りたい.....」という話もよくお聞きします。

中には「夜勤があるなら、いっそ夜勤専門のほうが生活リズムを作りやすくいい」という方もいます。夜勤専従者を確保できれば、ほかの方々の夜勤回数を減らすなど負担軽減につながりますし、夜勤ができない方の採用を検討しやすくなります。

▶ 仕事内容欄に「夜勤ができない方も相談可」「夜勤の回数をご相談ください」等と追記。

▶ 「夜勤あり」「夜勤なし」と求人をつけて提出。

「ほかの従業員との公平性が...」「採用のときに相談したので管理職の方はわかってくさっているけど、結局周りの同僚の目が痛くて...」とお悩みの声もお聞きします。公平感をもってもらえるように、夜勤手当・オンコール手当を増額するという方法も。

▶ 夜勤専門の求人を提出。

また、「1人夜勤のときに利用者の急変があって、救急車が到着するまで不安だった。できれば夜勤が複数名体制のところ働きたい」「前の施設では夜勤1人体制で利用者30人を見ていて、休憩もほとんど取れなくて、もう体力的に限界で.....」という方も。夜勤が複数名体制の事業所は、そのことがアドバンテージになるかもしれません。

▶ 仕事内容欄に「夜勤時は利用者〇名を〇名体制で対応、休憩もしっかりとれます！」「夜勤は1人体制ですが、敷地内にある病院と連携が取れているため、緊急時も迅速に対応できます」等と明記。

「求人票には書いてなかったのに、応募してみたらオンコールが必須と言われて辞退した」なんていう声も。夜勤やオンコールの有無・回数、相談できるかどうかは求人票にしっかり表示してください！

2 仕事内容

職種	介護職員（グループホーム・夜勤あり）
仕事内容	<p>グループホーム（2ユニット定員18名）における介 ・入浴・排泄介助、おむつ交換、レクリエーション企画 ・現在要介護1～5の入居者へ介護職員17名（1 体制で対応しています）</p> <p>・夜勤は月4回程度（回数は相談可） ・未経験者の応募も歓迎！経験が浅い方などは日勤から入って いただき（1～3か月程度）、業務に習熟してから夜勤シフトに入 っていただきます。 ・眠りセンサー導入済み。夜間に利用者さんが体調を崩した際など は、提携している訪問看護ステーションに相談できます。</p> <p>◎ハローワークの紹介状が必要です。</p>

「夫の休みの日だけなら夜勤もできるかな...」
「月1回か2回くらいだったら子どもを実家に預
けることもできるんだけど」という方も。



「夜勤やったことないからちょっと不安...」という方々にも少しでも安心していただけるよう、勤務体制や眠りセンサーなどの各種設備の導入状況、医療機関との連携状況などがわかる表示をしていただくことをおすすめします。

夜勤専従を希望する方の中には、家庭の事情などで昼間の勤務が難しいけれどもフルタイムで働きたいという方もいれば、現在の勤務先とのWワークを希望する方もいます。出勤回数などどれくらい柔軟に相談できるか記載されることをおすすめします。

2 仕事内容

職種	介護職員（夜勤専従）
仕事内容	<p>●特別養護老人ホーム（60床）における夜勤専従職員 見回り、体位変換、おむつ交換、急変時の対応など *眠りセンサー導入済み *夜勤は2名体制です</p> <p>*未経験者の方、経験が浅い方などは原則として日勤からはじめて いただき、業務に慣れてから夜勤に移っていただきますが、家庭の事情 などで日勤が難しい場合はしばらくの間ベテラン職員とペアを組むか、 3名体制になるよう配慮します。</p> <p>*週1回～相談可/Wワーク可 *フルタイム希望の場合は月10回～11回の勤務となります。</p> <p>◎ハローワークの紹介状が必要です。</p>

5. 送迎、運転業務について

送迎が負担となって応募をためらう方、とってもたくさんいます！ 運転免許がない方、ペーパードライバーの方のほか、「自分ひとりならいいけど人を乗せて運転するのは何かあったらと思うと怖くて...」という方もたくさんいます。

最初に「運転が苦手で」と相談してから採用されたのに、いざ入ってみたら現場の上司からは「じゃあ練習しようか!」と言われて送迎を強いられ、交通事故を起こして退職した...なんていう方も。

▶送迎専門の求人を出し

元タクシードライバーさんなどをはじめ、送迎希望の求職者は意外といます。デイサービスなどの場合、「送迎だけだと中抜けの時間が長いせいで敬遠されて...」となりがちですが、「送迎のない時間帯にも働きたい方」には清掃や洗濯、配膳など介護職員の補助をしていただきます」という求人も。

▶運転免許を「必須」から「あれば尚可」または「不要」に変更、仕事内容欄に「送迎ができない方もご相談ください」等と記載。

☆ほかの従業員との公平性から、送迎手当を多めに支払う事業所も。

▶仕事内容欄に「送迎は社用車（AT車）を利用、8人乗りワゴン～軽自動車まで、車種はご相談ください」「送迎エリアは〇〇近郊」等と記載。

訪問介護の場合、「自分の車を使うのはいいけど、車の維持費もかかるし...」等の声も。また、「訪問介護をしたいけど車がなくて。バスや徒歩で行ける範囲だとあまり仕事がないかな...」という相談もあります。

▶特記事項欄に「自家用車をご使用いただける方には車両手当に加え、自動車保険の保険料の〇%を補助します」等と記載。

▶仕事内容欄に「移動方法をご相談ください。車・バイクをお持ちでない方の応募も歓迎」等と記載。

送迎専門の職員を確保できれば、運転免許がない方や運転が苦手な方であっても採用しやすくなります。

2 仕事内容

職種	送迎職員（デイサービス）
仕事内容	<p>●デイサービスにおける利用者送迎等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の送迎業務（8時～10時、15時～17時） ＊上記以外の時間帯もお仕事をされたい方は、清掃・除草、電灯交換、食事の配膳・下膳、食器洗浄、シーツ交換、レクリエーションの手伝い等のうち、できることのないように応じて勤務時間をご相談させていただきます。 <p>・ワゴン車（AT、8人乗り）を使用</p> <p>・送迎エリア：長崎市北部、長与町・時津町近辺</p> <p>◎ハローワークの紹介状が必要です。</p>

「中抜けが長いのは...」「家から近いから、中抜けの時間は家に帰ってゆっくりしてもいいな」という方の両方が応募できるよう、長い時間働きたい方は用務員や介護助手のような業務もセットにできるとい募集の仕方もおススメです。

就業時間	<p>(1) 08時 00分 ～ 10時 00分</p> <p>(2) 15時 00分 ～ 17時 00分</p> <p>(3) ～</p> <p>又は 08時 00分 ～ 17時 00分の間の 2時間以上</p>
就業時間に関する特記事項	<p>送迎業務のみ：(1) または (2) のいずれかまたは両方 清掃等の業務も希望：又は以下の範囲内で勤務時間応相談 (勤務が6時間を超える場合は休憩60分)</p>

2 仕事内容

職種	訪問介護員
仕事内容	<p>利用者宅へ訪問し、身体介護（食事、入浴、移動、排せつなどの介助）や生活援助（掃除、洗濯、調理、買い物など）等を行う仕事です。</p> <p>無資格の方は入社までに介護職員初任者研修を修了していただく必要がありますが、その場合は受講にかかる費用を補助します。詳細はお問合せください。</p> <p>・原則として利用者宅へ直行直帰（マイカー・バイク等をご使用いただく場合は車両手当を支給。公共交通機関のみでの訪問希望もご相談ください）、週1回程度事務所への出勤あり</p> <p>・訪問エリア：長崎市北部（滑石、道ノ尾、住吉地区周辺）</p> <p>◎ハローワークの紹介状が必要です。</p>

その他手当（d）
付記事項

＊基本給は経験年数を考慮して決定します
＊資格手当：実務者研修5,000円
介護福祉士10,000円
＊送迎手当：1日あたり500円

送迎業務ができない方とできる方との間の公平感が担保できます。

訪問先（送迎先）のエリアなどでもできるだけ具体的に。



6. 従業員の負担軽減について

「入浴業務が多いと大変」「腰が悪くて力仕事は.....」「若いころはよかったけど、そろそろ体力的につらくなってきた」といった声もよく聞かれます。人員体制上の工夫や介護ロボット・ICTの活用など、負担軽減のための設備・体制を導入されている場合は、そのこともぜひ明記してください。

また、「要介護度の重い方が利用する施設は自分には大変すぎる」という方も少なからずいる一方で、中には「寝たきりの方などの介護のほうがむしろ向いている」という方も。入居者の状況についてもできるだけ詳しく記載されることをお勧めします。

- ▶ 仕事内容欄に「介護職の負担軽減のため令和〇年より移乗サポートロボット導入、**抱え上げない介護**を実践しています!」「**リフト等完備**。機械入浴、一般浴は半々程度です」など導入している設備を明記。
- ▶ 仕事内容欄に「要支援〇から要介護〇までの利用者〇名が入所中、日勤時は介護職〇名と看護師〇名体制、夜勤時は〇名体制でケアしています」「**入浴業務は利用者1名に対し原則職員2名以上で対応、1日〇件前後**です」等、体制などを明記。
- ▶ 事業所情報に**設備の画像を登録**。(求人者マイページからアップロードできます。)

2 仕事内容

職種	介護職員(デイサービス)
仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> *小規模デイサービスにおける食事・入浴・排せつ・移動介助、レクリエーションなど ・1日の利用定員最大18名、現在介護士5名と看護師1名、機能訓練指導員2名体制で対応しています。 ・入浴介助は1日5～8名程度、リフト・ストレッチャー浴設備完備、1人の利用者の入浴に原則職員2名以上で対応します。 ・通常は送迎業務もありますが、運転専属スタッフもいますので、運転できない方も応募ご相談ください。 ・軽自動車～8人乗りワゴン(AT車)、車種相談可。送迎エリアは長崎市南部(旧三和町周辺)です。
内容	◎ハローワークの紹介状が必要です。

2 仕事内容

職種	介護職員(グループホーム)
仕事内容	<ul style="list-style-type: none"> *グループホームにおける介護業務(食事介助、入浴介助、歩行介助、排せつ介助、レクリエーション補助など) ・2ユニット定員18名、現在は要介護1～要介護5の利用者に介護職14名(常勤12名、パート2名)で対応しています。 ・夜勤は月5回程度、眠りスキャン導入済み。夜勤時は各ユニット1名体制ですが、利用者の体調急変時などは提携している訪問看護ステーションに相談できるため、安心して勤務することができます。 ・未経験者、フランクのある方の場合に入社後約3か月程度は日勤のみからスタートしていただき、業務に慣れてから夜勤をお願いします。
内容	◎ハローワークの紹介状が必要です。

人員体制などのほか、介護ロボットの導入状況など負担軽減のためのとりくみがあれば、ぜひ積極的にご記載ください!

◎コラム1 介護ロボット、導入されていますか?

腰を痛めて介護職を離れる方、たくさんいます。また、未経験者で介護職に興味を持ってはいるものの、「でも、腰に不安が...」という声もよくお聞きします。ボディメカニクスを活用するといっても、「忙しい現場でつい力任せに抱え上げてしまって、やってしまった...」なんていう声も。

自治体からの補助などを活用するとしても、費用も手間もかかることですから、導入も一朝一夕にはいかないかとは思いますが、すでに介護ロボット等を活用した「抱え上げない介護」などに力を入れている施設におかれては、そのこともぜひ仕事内容欄などに目立つように記載してみてください! また、力仕事以外でも、見守りセンサーや配膳ロボット、調理員の場合は食器洗浄機等々、**従業員の負担軽減のための設備を導入されている場合は、そのことを記載することで「従業員のことをきちんと考えている施設なんだな」という意識も伝わります。**

長崎県では、新たに、介護事業所の生産性向上の取組をワンストップで支援する「ながさき介護現場サポートセンター」が開設され、介護事業所からの生産性向上に関する相談対応、テクノロジー機器の試用貸出(2週間程度可能)、専門家による伴走型支援、セミナー・リーダー養成研修会の開催等の支援を無料で実施しています。

詳しくはながさき介護現場サポートセンターホームページ(<https://aes-medicalwelfare.com/n-kaigo/>)をご覧ください。

ながさき介護現場サポートセンター 〒850-0035 長崎県長崎市元船町9-18 TEL.095-872-7916

7. 未経験者、ブランクのある方の採用について

「おばあちゃん子だったから介護の仕事に興味はあるけど、でも大変そう。自分にできるのかな」
 せっかく福祉業界に興味を持ってくれた未経験者、逃す手はありません！ 仕事内容や応募条件は、介護の知識がない方が読んでもわかりやすいように書かれているのでしょうか？ また、ブランクのある方などは、「かつて働いていたところと状況も変わっているだろうし...」と応募をためらいがちです。教育体制が整っていてブランクのある方にも学びなおすことのできる体制がある場合などは、そのことを書いてもらってください。

- ▶ 仕事内容欄に「軽度障害のある利用者の方々が一般就労に移行できるよう、〇〇の作業を通じてお仕事につくための訓練を行う事業所です」「ご自宅で暮らされている高齢者の方を訪問し、入浴介助や おむつ交換等の身体介助、調理や清掃、買い物等の生活支援等を行います」など、専門用語を減らして**具体的な作業内容がイメージしやすい言葉で記載**。
- ▶ 「**未経験者、ブランクのある方も歓迎！ 研修が充実しています**」「未経験の方の場合、採用から〇か月は先輩職員について仕事を覚えていただきます」「未経験の方にはできることからはじめていただき、段階的に仕事を覚えていただきます」「当初は日勤帯からスタートし、業務に慣れてから早出や夜勤シフトにも入っていただきます」等と記載。
- ▶ 特記事項欄などに「**応募前の職場見学も歓迎！ 事前にご連絡ください**」等と記載。

2 仕事内容

職種	訪問介護員
仕事内容	<p>利用者宅へ訪問し、身体介護（食事、入浴、移動、排せつなどの介助）や生活援助（掃除、洗濯、調理、買い物など）等を行う仕事です。</p> <p>無資格の方は入社までに介護職員初任者研修を修了していただく必要がありますが、その場合は受講にかかる費用を補助します。詳細はお問合せください。</p> <p>・原則として利用者宅へ直行直帰（マイカー・バイク等をご使用いただく場合は、車両手当を支給。公共交通機関のみでの訪問希望もご相談週1回程度事務所への出勤あり）</p>

未経験者にもイメージしやすい表現で。
 いますぐ福祉系の求人に応募したい方はもちろん、将来どういう仕事をしたいか決めかねている方にも興味を持っていただけるよう、資格や経験必須の求人であっても、できるだけわかりやすくご記載ください！

資格取得へのサポート体制がある場合はぜひ具体的な内容の表示を！

未経験の方も安心して応募できるようなメッセージがあるとGood！

求人に関する特記事項

- ・資格取得支援制度あり（受験費用事業所負担／1回目のみ。スクリーニングや受験のための特別有給制度もあります）
- ・子育て中の方の応募も歓迎！ 学校行事やお子さんの急な発熱などによるお休み等配慮します。
- ・いまいるスタッフの約半分は介護職未経験からのスタートです。お年寄りが好きな方、人と接することが好きな方、私たちと一緒に介護の現場で働いてみませんか？

◎コラム2 福祉のお仕事から離れてしまう方

「介護職をしていたけど、もう福祉の仕事は離れたいかな...」「障害福祉サービスの仕事をしてきたけど、自分には無理だった」と退職されてくる方々にお話を聞くと、いろんな理由が出てきます。「職場の人間関係」「施設の運営方針が合わない」といった理由の場合は、福祉業界内での転職を考えていらっしゃる方が多いのですが、「もう完全に福祉・介護のお仕事から離れたい」という方々からは、また違うお話が出てきます。

「利用者からハラスメントを受けて」「訪問介護をしていたが、認知症の方から盗難を疑われて」「障害者グループホームにいたのだが、体格のいい利用者が暴れてけがをして」「重度訪問介護をしていたが、まったく休憩が取れない上、利用者や家族に無理な対応を求められて」...そうしていやな思いをされた方々が、「上司に相談したけれど何も対処してもらえなかった」「それくらいよくあることと言われて終わってしまった。どこもそうだよと言われたし、もうやりたくない」と退職してこられます。

せっかく福祉のお仕事を志して入職された方が業界から完全に離れてしまうのはとても切ないことですね。そうしたトラブルがあったときに、**どれだけ従業員をケアできる体制があるか**ということが、せっかく入ってきた方に辞められないための大きな課題なのかもしれません。

8. 資格、キャリアアップについて

「介護職って資格がないとやれないんでしょ?」「働きながら資格を取ることできるのかな?」「発達障害児の支援に興味があって放課後等デイサービスの求人を見てみたけど、近くのところはどこも資格がないと応募できないみたいで...」

いまは無資格でも入社後取る意欲のある方なら採用を検討できる場合や、業務に関連する資格を取る従業員に費用の補助や支援制度を導入されている場合は、そのこともぜひ明記してください。

また、**どの資格を持っていたらいくら手当がつくのか、求人票にはっきり記載**することをおすすめします。

- ▶必要資格欄を「あれば尚可」にして、「将来的に〇〇資格取得を目指す方も応募可」と表示。
- ▶特記事項欄に「**資格取得に要する費用については原則事業主負担**（資格の種別ごとに1回限り）」「資格取得時の費用貸与制度あり（取得後〇年間勤務した場合は返済免除）」「資格取得支援制度あり（特別有給の付与、事業所内研修等）」などと記載。
- ▶その他の手当（d）欄に「**資格手当：介護福祉士10,000円 初任者研修5,000円**」「**役職手当：10,000円～30,000円**」などと具体的に記載。

「将来、ケアマネを取得して居宅で働くことも考えていて、できればその前に**いろんな種類の施設を経験しておきたい**」「どんな仕事に就くかまだ決め切れていないんだけど、新しいことを勉強するのが好きなほうなので、ずっと黙々と同じような仕事をするよりは、**だんだんスキルアップしていけるような仕事がいい**」「生活相談員をしていたが大変で、**現場の仕事に専念したい**なって」

キャリアアップ志向の方もいれば、管理職などは性格的に向かないな...という方もいらっしゃいます。**どういう人材を求めているか、仕事内容などはターゲットを意識した書き方**をしましょう！

- ▶仕事内容欄に「グループ内に〇〇や〇〇など複数の施設があり、通常は転勤はありませんが、**将来的な異動などの希望があれば人員配置状況を見て対応可能です**」などと記載
- ▶仕事内容欄に「資格取得支援制度あり！ 将来的に管理者を目指していただけるような方を求めています」「**人物面重視で採用しています。無資格・未経験の方も歓迎!**」などと記載

求人に関する特記事項
<p>・資格取得支援制度あり（受験費用事業所負担／1回目のみ。スクリーニングや受験のための特別有給制度もあります）</p>
<p>資格取得の支援に力をいれている場合は、具体的な支援制度の内容までぜひご記入ください。</p>

2 仕事内容

職種	介護
仕事内容	<p>専属の調理員がいらっしゃる施設もあれば、介護士さんが調理業務を兼ねる施設も。具体的にイメージしやすい記載をおすすめします。</p> <p>・夜勤は月4回、シフト制導入済み。夜勤時は各ユニット1名体制で</p> <p>・調理業務は業者委託の給食を盛り付けるほか、利用者の嚥下機能に合わせて刻んだり、ミキサーにかける程度です。</p>

9. 調理業務について

調理業務が苦になる、という方もいらっしゃいます。**調理業務が必須かどうか**も検討を。調理ができない方でも問題ない場合は、ぜひそのことを明示してもらってください。

また、直接介護は自信がないけど、**調理や洗濯、軽作業なら.....**という方もけっこういらっしゃいます。介護士さんに調理業務もしてもらっているという事業所様、パート調理員の求人を出されることも検討していただいてもいいかもしれません。

- ▶調理、調理補助、洗濯係、用務員などの求人を提出。
- ▶仕事内容欄に「給食は委託会社をお願いしているので、**調理業務はありません**」「調理業務ができない方も応募可、適性を見て業務内容配慮します」「**調理はあたため程度です**」等と記載。

10. 賃金について

「応募者が少ないけど、給料を上げるしかないかな？」 「ほかの施設と比べてどうなんだろう」
求人者の皆様からご相談を受けることがあります。

働く側からしてみれば生活がかかっていますから、賃金額も重要な要素のひとつですし、賃金額が地域の相場より低い事業所よりは、高い事業所のほうがより応募者が出やすいことは確かです。

全体的に人材不足に伴い処遇改善が進んできており、年々賃金相場が上がってきていることもあります。もし「うちの施設、賃金が相場より低いのかな...」と思われるようでしたら、**職業情報検索サイト jobtag** (<https://shigoto.mhlw.go.jp/User/UseInCompanies>) で地域の平均賃金を確認するか、**ハローワークインターネットサービス** (<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>) の「求人情報検索」から近隣のほかの事業所の求人と比べてみてください。

一方で、賃金の引き上げはダイレクトに経営にかかわってきますし、いまいらっしゃる従業員の賃金を据え置きにしたまま新しく入ってくる職員だけに高い賃金を支払うというわけにもいきませんから、引き上げを検討される場合は、**どこを手厚くするのかをしっかりと考えていただくことが重要です。**

▶通勤手当の上限や記載方法を見直す

交通費の自己負担を気にする方が多くなっています。上限の引き上げが可能であれば検討していただくのも有効です。また、マイカー通勤希望の方の場合、駐車場代がかかるかどうか以外に、ガソリン代の自己負担がどれくらいになるのかなども気にされる方が多いです。交通費の計算がどのようになるのか「求人に関する特記事項」に記載していただくのもおすすめです。(P10を参照)

▶夜勤手当、オンコール手当を増額する

▶土日祝日、年末年始などの手当を増額する

やはり夜勤やオンコールが多いというのは大きな心身の負担になりますから、夜勤回数・オンコール当番の頻度が低い事業所に就職したいという方は多いです。一方で、生活のために夜勤を積極的に考えている求職者も、**1回あたりの夜勤手当を手厚くする**ことで、そうした方の確保につながります。

また、家庭の事情で土日の勤務がそもそも無理という方もいますが、「できれば家族と過ごす時間をもっと取りたい」「友人と予定が合わない、毎週じゃなくてもいいけど土日の休みもなるべくほしい」という、「土日勤務ができないわけじゃないんだけど...」という方も。そうした方々は、**土日祝日の勤務に手当がつくことで、モチベーションを保ってもら**うことができるかもしれません。(P3を参照)

▶資格手当を見直す

実務者研修、介護福祉士やケアマネなど、入職後に取ることが多いような資格については、**資格手当を手厚くする**ことで、これから応募する方はもちろん、現在無資格で働いている職員にも、受講(受験)のモチベーションや将来のキャリアビジョンを持ってもらいやすくなります。

また、資格取得支援のために**受講料・受験料等を事業主側で負担**される場合は、そのこともぜひ記載してみてください。(P8を参照)

▶夜勤手当などを含めると総支給がいくらくらいになるかを表示する

求人票の賃金は、固定的に支払われる金額が一番目立つようになっていますが、夜勤などがある場合、**夜勤込みの総支給額がどれくらいになるか**記載をされる方法もあります。(d) その他手当欄を活用し、「夜勤手当込みの総支給額は〇〇万円～〇〇万円程度になります」等の表示をされると、はじめて夜勤のある仕事に就く方にも収入額がイメージしやすくなります。

▶将来の賃金がどうなっていくかイメージさせる

求人票への表示は採用時点での賃金になりますが、定期昇給がある事業所の場合は、(d) その他の手当欄を活用し、**10年目賃金モデル**などを記載し、長く働いてくれたら将来的にはお給料がこれくらいになりますよ、というのを目に見えるようにするのもひとつの方法です。

すでに資格を所持している方はもちろん、現在無資格の方にとっても将来の資格取得を考えるモチベーションになります

「子どもの学費が...」等々、収入面も重視する方もいますので、夜勤手当を手厚くしたり、**夜勤手当がどれくらい出るか**わかりやすく記載したりというのもひとつの方法です。

その他 手当 事項	* 基本給は経験年数を考慮して決定します
	* 資格手当：初任者研修 3,000円 実務者研修 5,000円 介護福祉士 10,000円
	* 夜勤手当：6,000円/回 夜勤手当含む賃金は月額 2.1万～2.5万程度になります

1 1. 交通費の自己負担について

「最近ガソリン代が高い。物価も上がってきているし、交通費の自己負担が多くなるところはちょっと...」
「家がバス停から遠いのでマイカー通勤したいけど、**駐車場代が自己負担だと苦しい**」「交通費ありとなっているけど、マイカー通勤のときはいくら出るのかな？」

通勤費用の自己負担を気にされる方、増えています。交通費、駐車場代については**できるだけ詳しく書いていただく**ことをお勧めしています。また、もし交通費の支給基準や上限を見直していただくことが可能であれば、引き上げることをぜひ検討してください！

▶特記事項欄に以下のように記載。

「マイカー通勤可：駐車場無料。交通費は10円/kmで支給」

「マイカー通勤可：駐車場2,000円/月。交通費は2km以上5km未満〇千円、5km以上10km未満〇千円...」

「マイカー通勤：駐車場自己契約、駐車場代は事業所半額負担（上限〇千円）」

「有料道路を使用する場合、料金の半額を事業所が負担します」等

▶交通費上限や支給基準の引き上げ、借り上げ駐車場の確保など。



求人に関する特記事項
・マイカー通勤：駐車場無料。交通費は10円/kmで支給 (バイパス代については半額を事業所負担)

単に「規定による」「距離による」だけでなく、「自分の場合はいくら通勤手当が出るのかな？」というのを応募される方がイメージしやすい表現で！

1 2. 事業所の魅力の発信

長崎地区でも毎年新しい施設がオープンしており、高齢者・障害者・児童福祉分野の各種施設や病院など、福祉系の人材にとっては応募先の候補がたくさんあるのが現状です。つまり、より多くの方に応募を考えてもらうためには、ほかの事業所との差別化が重要です。

「今年リニューアルし、**最新の設備**を導入済み」

「和気あいあいとした職場で、**離職率が低い**」

「**有休消化率**が高く、育児休業や介護休業の取得実績も多い」

「小規模の施設なので、ひとりひとりの利用者さんとじっくり関わることができる」

「**自立度の高い利用者**がほとんどで、入浴介助などがない」

「専属運転手がいるため送迎業務がない」 etc

求人票を見た求職者の方が「この施設、行ってみたい」と思えるよう、アピールできそうな魅力はしっかり記載しましょう。**応募前の職場見学**にご協力いただける事業所は、その旨をぜひご記載ください。

伝えたいことが多すぎて特記事項に書ききれない...という場合は**事業所PRシート**に追記もできますし、求人者マイページから施設の外観や内装、設備の画像や施設内の様などの**画像情報を掲載**することもできます。

ホームページをお持ちの場合は、**ホームページアドレス**も求人票に記載しましょう！

(求人者マイページから登録する場合、「事業所情報を編集」ボタンからご入力ください。)

13. 子育て応援求人

「まだ子どもが小さくて、熱を出した時などに迷惑をかけるかも...」
 「仕事もしたいけど、家庭も大事にしたい。前の職場は子どもの入学式で休むのも嫌な顔をされて...」

- ▶特記事項に子育て応援の表示を入れる。
 「子育て中の方（母子家庭のお母様、父子家庭のお父様など）も歓迎！ **学校行事や急なお子さんの発熱の際のお休みなど配慮します**」
 「現在のスタッフの中には育児中、介護中の職員も複数在籍しており、**お互いに協力しあいながらシフトを調整しています。有休取得率も高く、家庭との両立がはかりやすい職場です**」
 「駐車場台数に限りがあるためマイカー通勤は事前相談要（**小さいお子さんのいらっしゃる方などは優先して確保します**）」 など。
- ▶保育手当（保育料の補助）や託児施設、事業所独自の支援制度などがある場合はその旨を明示。
- ▶夜勤ができない方や土日祝に出勤できない方も応募できる場合はわかりやすく表示（P3～P4を参照）。



求人に関する特記事項
*有給休暇は採用日から付与（4月入社の場合初年度10日、4月以外の入社の場合は月数に応じて按分します）
*敷地内の院内保育園は給食費込みで月1万円で利用可、病児保育あり

独自の支援制度や特別有休などがある場合はしっかりアピールしましょう！

求人に関する特記事項
・マイカー通勤：駐車場無料。交通費は公共交通機関利用時に準じて支給 *移動手当について：同じ日に複数の利用者様宅を訪問する場合、途中の移動時間については時給900円/Hを支給します
*子育て中・介護中のスタッフも多数活躍中。ご自身の働きたい時間帯のみシフトを入れることが可能です。また、急なお休みやお子様の学校行事などにも配慮いたします。

どのくらい融通が利くのか、実際に育児中のスタッフがどれくらいいるのかなどわかりやすく記載を！

◎コラム3 子育て応援とは言っても...

「面接のときに子どもの年齢を伝えて、管理職の方からは快く受け入れていただいたのだけど、実際に何度か子どものことで休みを取ったら、**同僚からの目が気になって、だんだん居づらくなってきて...**」

「こっちは休みや残業をしょっちゅう代わってあげてるのに、**自分が用事で休みたと言ったら『そんな理由で?』と言われた。**子育て支援が大事っていうのもわかるけど...

福祉のお仕事に限らず、女性の活躍するあらゆる職場で常に問題になってきたことです。また、男性の育児休業取得も増えつつあり、少し前にはイクメンなどの言葉も流行しましたが、一方、いまだに根強く残る「育児や介護は女性の仕事」という考え方に傷ついている方も。

男女問わず子育て中・介護中などの方には「お子さんの体調不良の時なんかは遠慮しないで。そのかわり、家のことが大丈夫な日には、ほかの人の休みも代わってあげてね」、独身者等には「いつも代わってくれてありがとう。あなたもしっかり自分の休暇を取ってね」等、**双方にこまめに声を掛けて、不平等感が募らないようにする**のもとても大事なことです。

また、**夜勤専従者を募集する、夜勤手当やオンコール手当、日祝手当を手厚くするなど、人員体制上の負担を減らしたり、金銭面で公平感をはかったりといった工夫もぜひご検討ください。**

誰もが働きやすい職場をつくることで、「どうやったら新しく応募者を呼び込むことができるのか」だけでなく、「**どうすればいま働いている従業員の退職を減らすことができるのか**」という対策にもつながります。

14. 就職氷河期歓迎求人

「卒業後ずっとアルバイトを転々としてきた。年齢も上がってきたし、同じ会社で腰を据えて働きたい気持ちはあるけど、資格もキャリアもないし、いまから正社員でやっていけるんだろうか...」

いわゆるフリーターと呼ばれる方々の中には、趣味や家のことなどを優先するためにあえて正社員以外の働き方を望んできた方もいれば、新卒のときに就職につまづいて、正社員で働く機会に恵まれずにきた方も。

「アルバイト経験しかない人や仕事に就けなかった期間が長い人でも、意欲があればうちでしっかり育てていきたい！」という事業所様、そういった方々の背中を押すメッセージを表示してみませんか。

▶特記事項に「就職氷河期世代で正社員就職の機会に恵まれなかった方歓迎」等と追記。

(※氷河期世代応援求人は経験不問かつ実務経験を要する資格を必要としない正社員の求人に限ります。)

求人に関する特記事項

*就職氷河期世代で正社員就職の機会に恵まれなかった方歓迎

◎コラム4 仕事探しはインターネットです時代？

若い方を中心にインターネットで求人を探す方の割合は年々増えています。

「相談していただければ事業所に打診してみることもできるのだけど...」という場面も多いのですが、ネット上で見た求人票の条件や待遇だけを見て応募をあきらめてしまい、それ以上のアプローチはしないというケースは、残念ながらたくさんあります。また、「ホームページやSNSを見てもらえれば事業所の魅力もたくさん発信しているんだけど...」という事業所についても、そこまでたどり着く前に求人票だけを見て応募の候補から外してしまう求職者もたくさんいます。

そのため、まずは求人票だけを見ても「これなら自分にもできるかも」「相談してみたらなんとかなるかも」「もっと詳しく知りたい」と思ってもらえるように、求人票に「仕事内容を詳しく、わかりやすく書く」「待遇はわかりやすく、明確に表示」「応募資格や労働条件のうち、融通がきく部分は相談できる旨を表示する」「福利厚生やアピールポイントをしっかり記載する」といった工夫との重要性が、年々増してきています。

一方、ハローワークの窓口にお越しになった時点で、迷わず応募先の施設を決めておられる方もちらほら。そうしたケースで求人票だけを見ると、失礼ながら他の施設の求人に比べて飛び抜けて待遇がいいわけでもないような...ということもよくあります。

その施設に応募したいと思われたきっかけをお聞きしてみると、かなりの割合の方から「知り合いから、人間関係がよくて働きやすいと聞いていたので」「前から気になっていた施設なんですけど、なかなか求人が出なくて。その施設で働いている友人に聞いたら、めったに退職者が出ないっていう話で、それだけ働きやすいんだろうなと。昨日検索してみたら久しぶりに募集が出たから、すぐに来ました」などといったお返事が帰ってきます。

「前の職場で一緒に働いていた人から聞いた」「資格を取るときに同じスクールに通っていた仲間といまでも連絡を取り合っている」等々、介護職の方の横のつながりというのは強いのだな...と実感する瞬間です。

いま働いている従業員の声をよく聞いて処遇を改善し、負担軽減のための設備を導入するなど、働きやすい環境を整えることが、新しい応募につながる大きな一歩になるかもしれません。

15. 選考にかかる日数、選考方法について

「早めに再就職したいけど、第一希望の施設が書類選考からで、結果が出るまで時間がかかりそう。採用されるとは限らないし、ほかにも気になる施設があるので同時に2か所応募しても大丈夫ですか？」

かつては「一社ずつ順に応募するのが礼儀」と考える方も少なくありませんでしたが、リーマンショックなどの不景気の時代を経て、いまや複数の事業所に並行して応募することも当たり前になりました。選考に時間をとっている間に、本人から辞退の連絡がきた...という経験、お持ちではありませんか？

また、「履歴書は空欄があったりイマイチに思えたけれど、面接してみたらすごく人柄がよくて」「書類はきちんとしていたのに、お会いしてみると『アレ?』となって」というご経験はありませんか。

- ▶ 書類選考を廃止し、全員面接する
- ▶ 選考結果通知までの日数をできるだけ短縮し、早めに選考結果を連絡する

「必要書類に書いてある職務経歴書ってなんのことですか？ いままで長く同じ会社にいたので、就職活動に慣れてなくて...」

「選考方法に作文って書いてあって。文章を書くのが苦手で.....応募、やめておこうかな」

職域によっては書類作成が苦手な方の割合は少なくありません。求職者にとって事業所に応募するというのは本当にエネルギーを使うこと。求人を見てから応募を決心するまでには、大小たくさんのハードルがあります。貴事業所がその人材に「自己PR能力」や「書類作成能力」を求めておられるのであれば職務経歴書も必要ですが、そうでなければ、少しでも応募までの敷居を下げてみるのはいかがでしょう。

- ▶ 必要書類から職務経歴書や作文を削除、または「職務経歴書は簡単なものでけっこうです」等と併記。

選考がスピーディーであるほど「結果が出てから次に応募しても遅くはないかな...」と思う方が多くなります。

選考方法	書類選考	面接(予定 1回)	書類選考	その他
結果通知	書類到着後 5日以内	面接後 5日以内	書類到着後 5日以内	その他
通知方法	郵送	電話	その他	その他
日時	その他	書類到着後 2営業日以内に連絡(書類選考なし)		

面接時に書類を持参いただく形式が一番スピード感が出ますが、「書類選考で落とすことはないが、どうしても事前に目を通したい」という場合は、到着後お早めにご連絡を！



法人の規則などで職務経歴書が省略できない場合も、「簡単なものでけっこうです」等の表記でハードルを下げる方法も。

NO-ワーク紹介状	履歴書
職務経歴書	写真
送付方法	面接時持参
応募書類の返戻	選考後は返却
選考に関する特記事項 職務経歴書は簡単なものでけっこうです(職歴がない方は省略可)	

16. 施設の種別ポイント

入居系施設の場合

「前職で夜勤の回数が多くて体を壊しそうになった。夜勤があまり多くないところで働きたい」「家庭の事情で夜勤ができそうにない」「前職が夜勤1名体制で利用者30名を見ていて、休憩もなかなか取れなかったし、疲れが溜まって...」

夜勤の回数や夜勤時の人員体制（利用者何人を何人体制で見るか）を気にされる方が多いです。また、眠りスキャンやリフト浴・ストレッチャー浴、介護ロボットなど、従業員の負担軽減のための設備が整っている場合は前向きに検討される方が多いため、目立つような記載をおすすめします。（P4、P6を参照）

通所系施設の場合

「運転免許がない」「運転が苦手で、人を乗せて運転するのは怖い」

デイサービス、デイケアなどを検討されている方々の場合、運転が苦になって応募をためらう方が多いため、送迎が必須かどうかは明記をお願いします。また、運転できない方は相談できるような求人であっても、「自分だけが運転を免除されても、同僚に気兼ねしてしまって居づらくなるから...」という方も多いため、送迎員が別に確保できている場合や、正社員のみを送迎させてパート職員は運転不要などの場合は、そのことがわかるような表示にされると背中を押すことができます。（P5を参照）

「レクリエーションがあまり得意じゃなくて...手伝うくらいならいいけど、自分で企画するのはちょっと」

レクリエーションに関する業務内容や体制も詳しく書かれることをおすすめします。（ひとりで企画するのか、当番など交代制か、手伝い程度でいいのか。最初から担当してもらいたいのか、慣れてからやってもらうのかなど。）

「入浴介助ってどれくらいあるの?」「レクリエーションや食事介助が主なのかな?」「デイサービスってことは夜勤はないんでしょ?」

入浴介助の頻度や、機械浴と自然浴の比率は気にされる方が多いです。また、要介護度の高い方も通われている施設は多いかと思いますが、未経験の方だとイメージがはっきり持てていないことも。最近は「介護予防デイサービス」「スポーツクラブ型デイサービス」「お泊まりデイ」「入浴専門デイ」など特色のある施設も増えています。どのようなサービスに力を入れているか、施設の特色や業務内容をできるだけイメージしやすいように記載しましょう！

また、要介護度がどれくらいの利用者がいて、定員何名で、職員が何名体制なのかも気にされる方が多いです。

訪問介護事業所の場合

「車やバイクがないと無理なんじゃない?」「利用者宅が自宅から遠いと割に合わないけど、通いやすいエリアだけでと思うと利用者が少ないんじゃないかなと」「自分の車を使うと消耗が気になる...」「生活援助だけするっていうのはアリ?」

自宅近隣だけ、交通機関利用だけでも十分な利用者が見込めそうな場合は、交通手段が相談できることも書いてもらってください。また、社用車を使える場合はそのことを、自家用車を使う場合の損料や補助などがある場合はその旨をぜひご記載ください。

生活援助だけされたいという方はけっこういらっしゃいます。最初は生活援助から入って、研修などを通じてステップアップしていくビジョンがある場合は、教育体制などのことも記載してもらってください。

「訪問介護って大変そう...。一人で訪問して何かあったときに不安」

一対一介護ならではのやりがいやアピールするほか、研修体制や何かあったときの相談連絡体制などのサポート面などについて記載するのもおすすめです。

「障害者宅にも行くことがあるの? 高齢者だけかと思ってた」「移送支援? 力仕事はちょっと...」

高齢者と障害者の両方に対応されている事業所の場合、どちらかだけの希望もできるのかなども書いてもらってください。また、移送支援は体力的に難しいという方もいらっしゃいます。移送支援ができない方も応募歓迎なんだけど...という場合は、そのことを書いてもらってください。

就労支援系施設の場合

「障害者福祉、興味はあるけど、難しいんじゃないのかな。自分に勤まるか不安」

障害者支援に関心があるけれど、未経験だし自信がない...という方はけっこう多いです。ある程度自立度の高い障害者の方々への就労支援は、比較的未経験の方が挑戦してみようと思しやすい仕事のひとつ。仕事内容をイメージしやすいようにできるだけ詳しく記載してみてください。また、どういうところにやりがいを感じる仕事なのかといった部分もぜひ書いてみてください。

障害者グループホーム、重度訪問介護などの場合

「障害者グループホームで働いていたんだけど、利用者が暴れてけがをしたことがあって...」「入浴介助もしてただけど、体格のいい利用者さんだと支えるのも大変で」「知り合いに聞いたけど、重度訪問介護って休憩も取れないんでしょ？ ひとりで夜勤をするのも、何かあったときに怖いし...」

高齢者施設と違って体重のある利用者さん、力の強い利用者さんもいるというので、不安に感じている方も多いです。たとえば体格のいい方の入浴介助等のときに複数名体制で対応できるのかななどもわかると少し安心していただけるかもしれません。利用者何人を何人体制で見ているのか、緊急時の相談・連絡体制、医療機関との連携体制なども記載してみられてください。

支援の程度がイメージしやすいよう、どういう種類・程度の障害の方が多いのかもぜひ表示をお願いします。自立度の高い方々が暮らしている施設の場合は、そのことを記載するのも有効です。

放課後等デイサービス、児童発達支援などの場合

「発達障害のあるお子さんとかかわる機会があって、支援にも興味あるんだけど、資格がないと応募できない求人が多くて...」

ご自身のご家族や知人が障害を抱えていたり、仕事でかかわる機会があったり、さまざまな理由で障害児の支援に関心のある方はけっこういらっしゃいます。しかしながら、**児童指導員の任用資格を得るためのハードルが高く、資格必須の求人が多いために結果的に応募に至らないケース**が少なくないです。

入社後に実務経験を積んでから取得を目指していただける方も採用する余地があるようでしたら、ぜひ仕事内容欄などにその旨を記載してみられてください！

もし定年退職後の教員や保育士さんなどもターゲットに入らうようでしたら、シニア歓迎求人や高齢者専用求人のご提出もぜひ視野に入れてみてください。（P2を参照）

また、仕事内容は興味があるけれど、家の事情で遅い時間までの勤務が難しい方や、運転が苦手で送迎業務が苦になる方も多いです。そうした部分に相談の余地があれば、「終業時刻については相談可」「送迎業務ができない方の応募も可」などといった表示をしてみてください。

◎福祉人材センターをご存じですか？

長崎県社会福祉協議会が運営する無料職業紹介事業所で、求人の公開や紹介、求職者へのスカウト等がご利用いただけます。また、定期的に合同面談会（オンライン含む）も実施しております。ハローワークへの求人提出とあわせて、福祉人材センターでも相談してみられませんか。詳しくは「welなが」ホームページ（<https://www.welnaga.jp/>）をご覧ください。

長崎県社会福祉協議会 福祉人材センター

〒852-8555 長崎県長崎市茂里町3-24 県総合福祉センター2F

TEL：095-846-8656（受付時間：9時～12時、13時～17時15分 ※土・日・祝日を除く）

◎ハローワーク窓口寄せられた声（主なもの）

<年齢制限>

- ・行ってみたいと思った施設が正社員しか募集しておらず、**年齢制限であきらめた**（60代～）
- ・いま58歳。定年60歳の事業所に応募してもすぐ定年になるし、長く働けるところを見つけたい

<勤務時間・休日>

- ・土日のどちらかは休みたい／月に1～2回でいいので土日にも休みが欲しい
- ・家庭の事情／家事の都合があるので早朝／夜遅くまでの勤務は難しい
- ・年齢的／体力的／家事の都合で**フルタイム勤務は厳しい**

<夜勤・オンコール>

- ・育児／体調／体力的な問題で**夜勤／オンコールがある仕事は難しい**
- ・現在の職場が**夜勤回数が多すぎて体を壊しそう**（壊した）
- ・同僚で家の事情で夜勤ができない人が多く、夜勤できる職員にしわ寄せがきている
- ・交替制だと生活リズムを整えるのが大変で、**夜勤をやるならいっそ夜勤専従がいい**
- ・夫が休みの日であればオンコール対応できるかもしれないが、そう都合よく当番を組んでもらえると思えない
- ・ひとり夜勤のときに利用者の急変があって怖い思いをしたので、夜勤があるなら複数名体制のところがいい

<送迎・運転業務>

- ・運転免許がない／ペーパードライバー／運転自体はするが、利用者の命を預かるほど**運転に自信がない**
- ・訪問介護もしたことがあるが、自分の車がないと行ける訪問先が限られてしまう
- ・運転は好きなので送迎の仕事があればと思って探しているけど、中抜けが長いのはちょっと...

<入浴介助>

- ・**腰を悪くして**入浴介助など利用者の体を支える仕事を避けたい
- ・体力的に入浴介助の件数が多いところは避けたいが、求人を見てもよくわからない

<通勤・交通費>

- ・免許（車、バイク）を持っていないためバスで通うしかないが、**早出の日は始発（遅出の日の最終便）に間に合わない**
- ・子供の迎えがある／家がバス停から遠い／バスの利便性が悪いためマイカー通勤したいが、駐車場代自己負担は重い
- ・ガソリン代が高く、**通勤費用の自己負担が多くなる勤務先は避けたい**
- ・訪問介護で自分の車を使うとなれば、運転距離が増えて車の消耗も早く、自動車保険の金額も上がってしまう
- ・訪問介護をしていたが、利用者宅までの移動時間が長くて割に合わない

<資格・キャリア>

- ・介護の仕事は**資格がないとできないと思っていた**
- ・資格がないと収入が低くなってしまうと思うが、研修を受ける余裕（金銭的／時間的）がない
- ・発達障害児の支援に関心があるけど、資格がないと応募できない求人が多い

<子育て>

- ・子どもが小さく、夫は出張や残業が多いし両親は遠くにいてるので日祝は働けないし、夜もひとりにしておけない
- ・子どもの熱などで頻繁に休みをいただくのが心苦しく、正社員は無理と感じる。パートで入社して、ゆくゆく子どもが大きくなって手が離れたら正社員登用してくれるような勤務先があれば
- ・保育園が**18時を過ぎたら延長保育になってしまってお金がかかる**。通勤時間も考えると17時すぎには退勤したい
- ・土曜に保育園に入れると別料金となってしまう、負担が大きくなる
- ・下の子が小学生に上がるが、**小1は昼過ぎには下校するし、放課後児童クラブに空きがなく、一人ではおいておけない**

<応募・選考>

- ・就職を急いでいるので、**選考に時間がかかりそうなら複数事業所に並行して応募したい**（早く決まりそうな事業所から先に応募したい）
- ・文章を書くのが苦手で、**職務経歴書や作文があると敷居が高い**
- ・できれば**事前に見学してから応募するかどうか決めたい**

<その他>

- ・福祉施設に看護師として入っても、実質的に介護業務ばかりさせられるのがいやで...
- ・高齢者福祉は大事な仕事だと思うけど、自分が直接介護をできるかという自信がない。掃除や配膳など雑用だったら...
- ・障害者福祉に関心があるけど、障害者の方と接する機会があまり多くなかったので、自分に勤まるかわからない
- ・調理／レクの企画が苦手で、調理業務／レクリエーションの企画があるところは避けたい
- ・家庭の事情／できない業務を面接官に相談して、**配慮いただけるのとことで入职したのに、現場の上司／同僚に話が伝わってなかった**／実際に休みを取ったら同僚から嫌味を言われた

求人票の見直しの相談は、管轄のハローワークまで！